

Reformas estructurales para el avance del mercado laboral español

PN15-08

Gilles Saint Paul

Universidad de Toulouse

Pablo Hernández de Cos

Banco de España

J. Ignacio García-Pérez

Centro de Estudios Andaluces

Centro de Estudios Andaluces

29 septiembre 2008, Sevilla



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA



Estrategias alternativas de lucha contra el desempleo: lecciones de la experiencia europea

Gilles Saint Paul
Universidad de Toulouse



El problema

- Europa es famosa por sus tasas de paro altas
- Muchos expertos opinan que se debe a rigideces laborales
- El dilema de muchos países europeos es:
¿Como preservar su modelo de protección social reduciendo el paro a la misma vez?



Que rigideces?

- Salario minimo
- Generosidad de los subsidios de paro
- Impuestos sobre los salarios
- Protection de empleo
 - Costes de despido
 - Regulacion de contratos temporales
- Cobertura de negociacion colectivas
- Reglas de trabajo
- Regulacion de la duracion de trabajo
- Representacion de los empleados en los boards



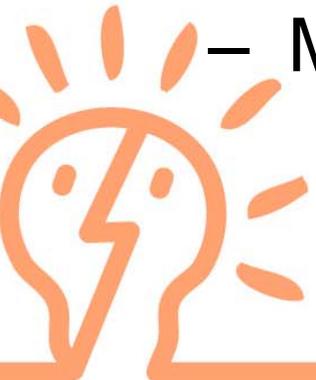
Estrategia #1: El Big bang

- Abolición o reducción de las rigideces
- Muchas rigideces acaban menos atractivas ex-post:
 - Necesitamos menos subsidios de paro dado que se encuentra trabajo más rápidamente
 - La protección de empleo se necesita menos porque las rentas son más pequeñas



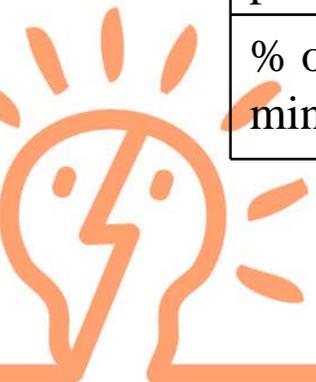
Thatcher:

- Sobre todo una reducción del poder de los sindicatos
- Pero también una reducción de subsidios de paro y protección de empleo
- Resultados:
 - Reducción del paro y de su duración
 - Mejor crecimiento de la productividad



	United Kingdom	France
Unemployment rate (2005)	4.7	9.5
% of long-term unemployed (>1 yr)	22	42
Initial replacement ratio %	54	75
Duration of benefits (Months)	6	30
Employment protection index	1	2.9
% of employees at minimum wage	1.4	15.6

Table 1. A comparison of the UK and French labor markets. Source: OECD, 2006



Problemas del Big Bang:

- Desigualdad
- Volatilidad
- Transición difícil
- Oposición política



Desigualdad

- Menos compresion salarial por los salarios bajos, debido al receso de los sindicatos
- Por otra parte, las rigideces *aumentan* la desigualdad entre insiders y outsiders
- Y se sabe que hay mejores instrumentos redistributivos que las rigideces (transferencias, impuesto negativo...)



Volatilidad

- Después del big bang, es más fácil ajustar su empleo para las empresas
- La volatilidad del empleo es más grande
- En el Reino Unido, el paro mueve entre 4 y 10, en Francia, entre 8 y 12.
- Sin embargo, $10 < 12$!

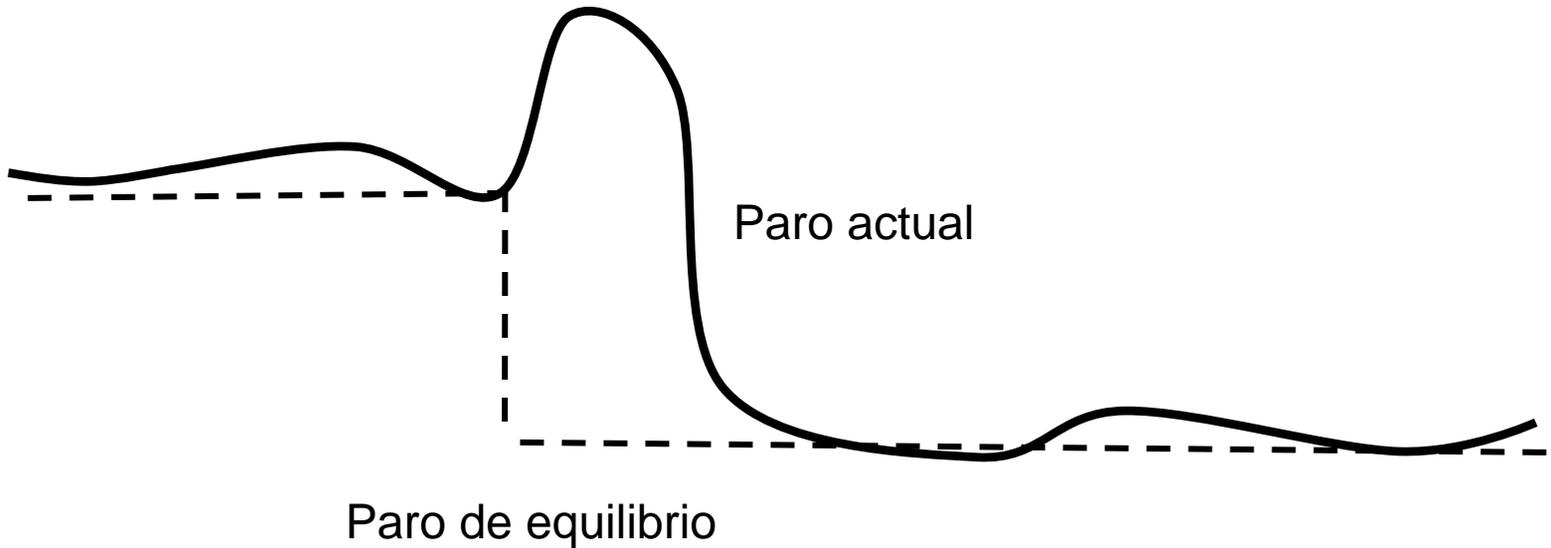


Transition difícil

- Hizo falta 10 años al Reino Unido para lograr una bajada en la tasa de paro natural
- Impacto del big bang: pérdidas de empleo en los sectores con exceso de mano de obra
- Entonces, el paro *sube* en el corto plazo
- Es razonable utilizar políticas de estímulo macroeconómico



El big bang:



Oposicion politica

- Las rigideces benefician a grupos politicamente poderosos (insiders)
- La compensacion de los insiders implican un aumento sustancial de la deuda publica



Ejemplo

$$Y = AH^\alpha L^{1-\alpha}$$

L aumenta de L_0 a $L_1 = L_0 + \Delta L$

$$\Delta D = -L_0 \frac{\Delta w}{r} = \frac{(1-\alpha)L_0}{r} \left[\frac{Y_0}{L_0} - \frac{Y_1}{L_1} \right]$$

$$\Rightarrow \frac{\Delta D}{Y_1} = \frac{(1-\alpha)}{r} \left[\frac{Y_0}{Y_1} - \frac{L_0}{L_1} \right] \approx \frac{\alpha(1-\alpha)}{r} \frac{\Delta L}{L_0}$$

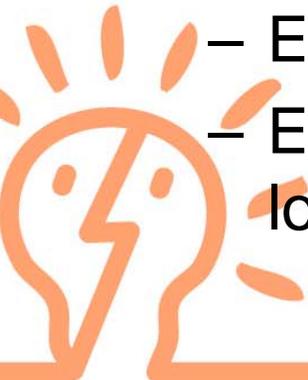
$$r = 0.03, \alpha = 0.5, \frac{\Delta L}{L_0} = 0.1 \Rightarrow$$

$$\frac{\Delta D}{Y_1} \approx 83\%$$



Estrategia #2: Liberalización al margen

- Idea: introducir una nueva categoría de contratos flexibles, dejando los anteriores iguales
- Imponer restricciones sobre los nuevos contratos para limitar la competencia entre los dos
- Ventajas:
 - El « grandfathering » resuelve la oposición política
 - El empleo reproduce la economía flexible dado que los nuevos contratos se utilizan al margen



Country	% of temporary workers
Spain	30
Portugal	20
France	13
Italy	12

Table 2 – The fraction of temporary workers in total employment. Source: OECD, 2006



Problemas de la liberalización marginal:

- Una sociedad a dos velocidades
- Presión salarial de los insiders dado al « cushioning » (Bentolila-Dolado)
- Presión fiscal sobre el sistema de paro



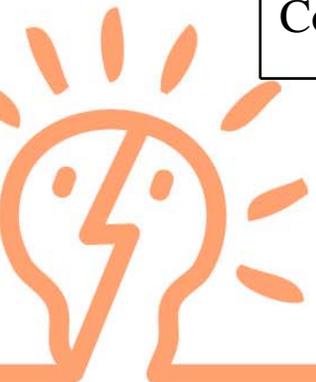
Una sociedad dual

- En vez de paro, tenemos una clase de trabajadores precarios que se mueven entre paro y empleos precarios
- No adquieren experiencia ni capital humano y no encuentran empleo permanente
- ¿Es seria esta objeción?



	Non employment (NE)	Permanent Contract (PC)	New Temporary Contract (NTC)	Same Temporary Contract (STC)
NE	96.6	0.48	2.91	
PC	2.20	96.32	1.48	
Temporary Contract	16.26	5.70	13.93	64.11

Table 3 – Labor market transitions in Spain, source: Güell and Petrongolo, 2003.



Presion salarial

- El empleado marginal es temporal, los permanentes tienen una probabilidad menor de perder su empleo
- Pide salarios mayores
- Si las negociaciones afectan a los temporales de misma manera, el coste marginal del empleo sube
- Por otra parte, las empresas pueden tener esto en cuenta cuando optimizan su empleo temporal



Problemas financieros en la indemnización del paro:

- Si los temporales son elegibles, el mayor turnover aumenta el número de elegibles
- Consecuencias negativas para el presupuesto del sistema
- Por otro lado, un sistema ideal debería indemnizar a todos los parados



Estrategia #3: Coordinación de la negociación salarial

- Decentralización → más competencia
- Centralización → se internaliza mejor los efectos del coste laboral sobre precios
- Funciona aun mejor si hay representación de los parados en las negociaciones



Equilibrium rate of
unemployment

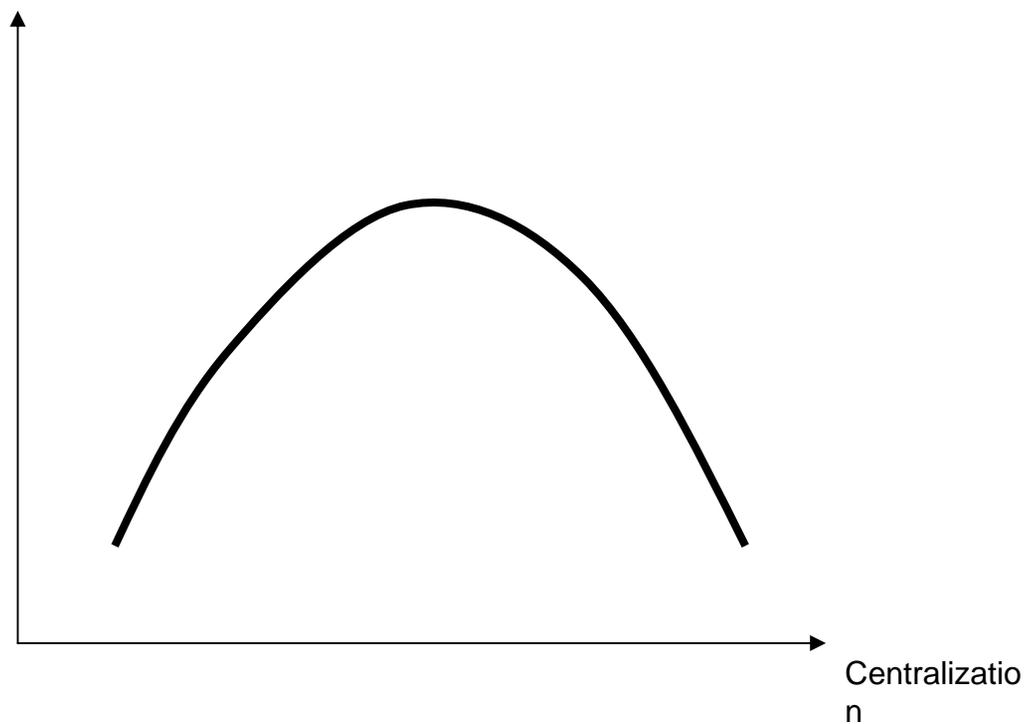


Figure 1 – The Calmfors-Driffill curve



Problemas

- Compresion de salarios entre sectores (es difícil coordinar sin harmonizar)
- La movilidad de empleo tiene lugar a traves del paro en vez de busqueda de empleo (on the job) (→ ALMP, Scandinavian model)
- La movilidad puede ser excesiva: algunos trabajadores preferirian quedar en su sector/region con salarios mas bajos
- Menos incentivos individuales
- En Suecia abandonaron el sistema en el 1983



Estrategia #4: Flexicurity

- Reducir la protección de empleo para facilitar la movilidad laboral
- En cambio, aumentar los subsidios de paro para proteger a los trabajadores (protección del empleo → protección del individuo)
- Gastar más en monitoring y sanciones de los parados para combatir los efectos sobre búsqueda de empleo



Problemas

- El monitoring es costoso, y los costes pueden subir mucho cuando el paro sube
- Se necesita la cooperacion de los trabajadores sociales
- Quedan obstaculos politicos a una mayor competencia de los outsiders
- En los datos, la generosidad de los subsidios de paro tiene efectos significativos. No es el caso de la proteccion de empleo.



Estrategia #5: reducir los impuestos sobre el trabajo

- Bajada general: necesita un aumento en otros impuestos o bajada importante del gasto publico
- Bajada concentrada: el peso fiscal se mueve hacia grupos con una menor tasa de paro.



Problemas

- Puede cambiar el nivel y la estructura del empleo, pero pocos efectos sobre el paro de equilibrio y la eficacia del mercado laboral
- La progresividad de las contribuciones crea trampas de salarios bajos (Francia: 17 % SMIC)
- Brain drain y incentivos reducidos a acumular capital humano
- Posibilidad de oportunismo político (alza del salario mínimo)

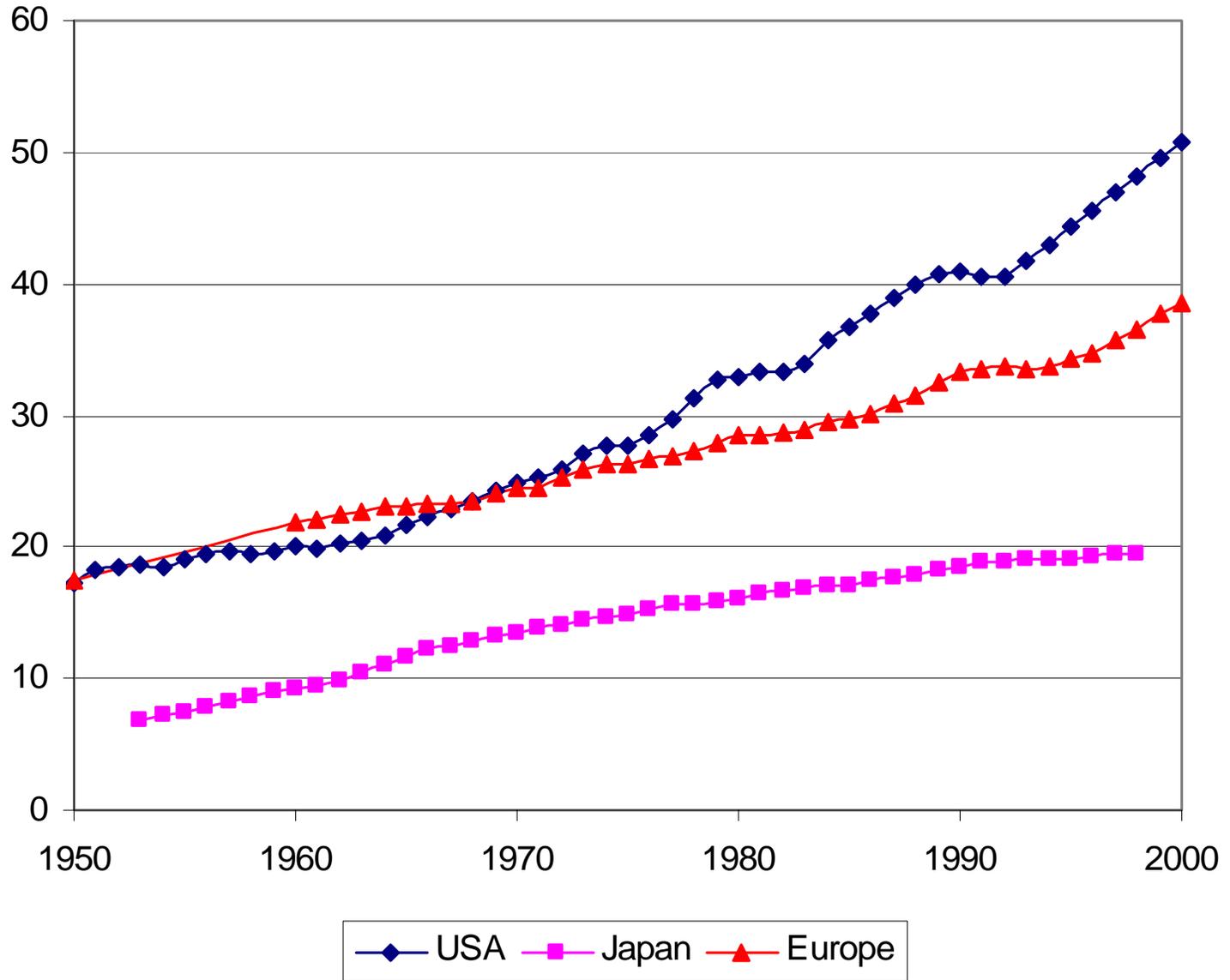


Estrategia #6: reforma de los mercados de bienes

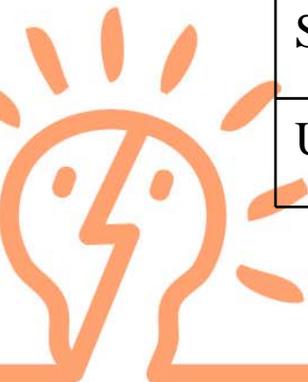
- La regulación de bienes y servicio es importante en Europa
- La deregulación favorece entrada de competidores
- ¿Podría crear empleos?



Millions of persons employed in commercial services



Country	Retail employment per thousand working age population (1991)
France	25.1
Germany	32.8
Italy	32.0
Japan	41.9
Spain	25.4
United States	49.6



El argumento candido

- Los sectores regulados son una reserva de empleos inutilizada
- Pero, la deregulación no afecta al paro de equilibrio
- La presión salarial introduce un crowding out en los otros sectores
- Dado las distorsiones, los otros empleos pueden ser más rentables del punto de vista social (Cf Bulow-Summers)



El argumento menos candido

- La deregulación aumenta la competencia y reduce los markups
- El salario real aumenta y también los incentivos para trabajar
- Esto ignora que la alza del salario real también aumenta las « aspiraciones » salariales → no efecto sobre la tasa de paro de equilibrio en el largo plazo (solo depende de instituciones laborales)
- Sin embargo, habrá efectos positivos sobre el empleo



El argumento sofisticado

- La deregulación aumenta la competencia entre insiders y outsiders a través del auto-empleo
- Menos mismatch
- La entrada de empresas es un sustituto por la deregulación del mercado laboral



Hacia una otra filosofía de protección social

- La filosofía actual es: proteger los individuos sobre el riesgo de « paro »
- Se sabe que implica problemas importantes de « moral hazard »
- Mas fundamentalmente, no ser capaz de participar en un mercado no es un riesgo
- Cada uno puede comprar y vender en un mercado competitivo y flexible



Un mercado flexible

- En el mercado americano, la duración de paro es muy baja: 2/3 meses
- El ahorro y el crédito bastan para asegurarse contra este tipo de riesgo (Rodríguez Mora-Hassler)
- Por otro lado, se sabe que la pérdida de salario después de despido puede ser alta: 15-20 %



Asegurar el capital humano

- La pérdida de salario se debe a la pérdida de valor del capital humano cuando un trabajador cambia de empresa, sector, etc.
- La protección social debe asegurar el capital humano del individuo contra los shocks sectoral
- Por otro lado, el seguro contra el paro se logra con un mercado laboral flexible



¿Como?

- No es facil y depende de la natura de los shocks y del capital humano
- « wage insurance »
- Progresividad del IRPF
- Medidas econometricas del valor del capital humano especifico (returns to tenure...)
- Instrumentos financieros correlacionados negativamente con el precio del sector.
 - Queda el problema de « firm specific human capital »



Conclusion

- Existen bastante opciones para aumentar la flexibilidad laboral sin reducir la protección social
- Todas estas opciones tienen problemas, pero el Big Bang también. Sin embargo, en el largo plazo, el BB parece garantizar pleno empleo y mayor crecimiento.
- Una opción no intentada pero que tiene mucho sentido es combinar el BB con un esquema de seguro del capital humano

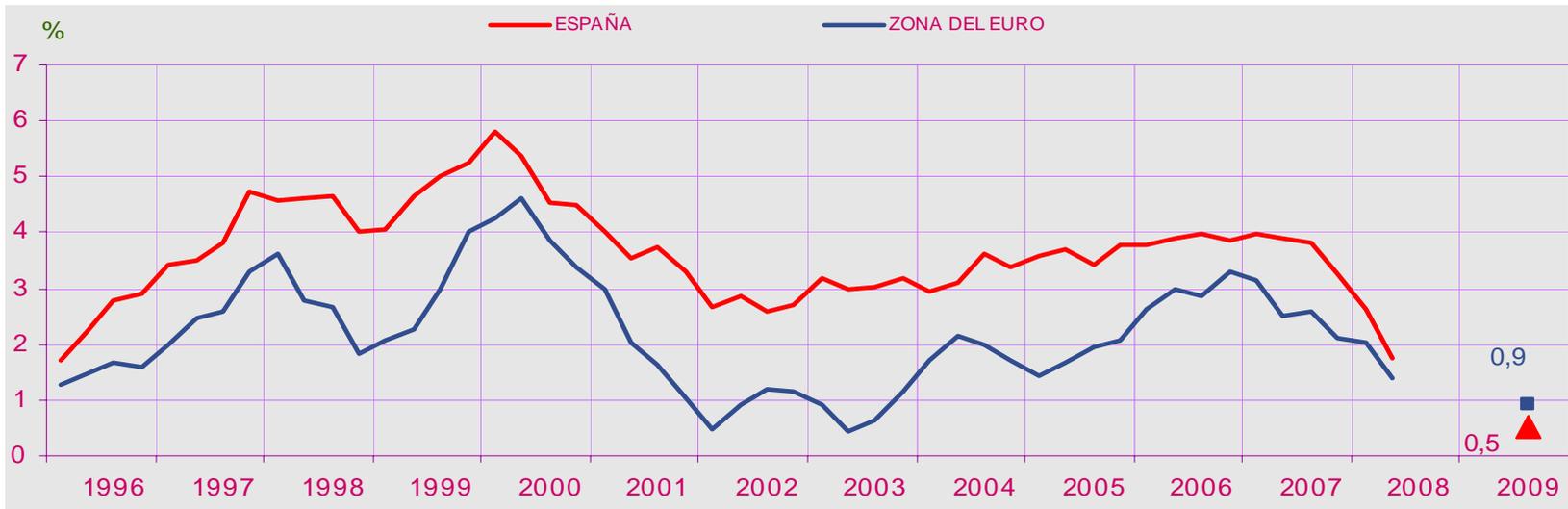


Los retos en el Mercado de trabajo en España

Pablo Hernández de Cos
Jefe de la División de Análisis
Políticas Públicas-Banco de España



CRECIMIENTO DEL PIB REAL

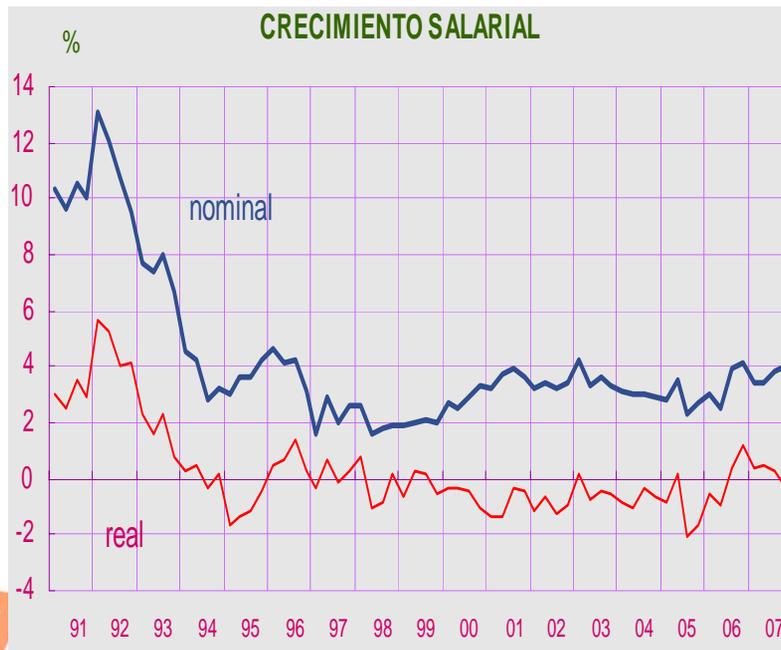


- La economía española ha disfrutado de 13 años de crecimiento ininterrumpido
- Con oscilaciones suaves en torno a una tasa de crecimiento media elevada
- Superando sistemáticamente al resto de países del área del euro
- Con un patrón de crecimiento basado en la demanda interna: consumo privado y construcción



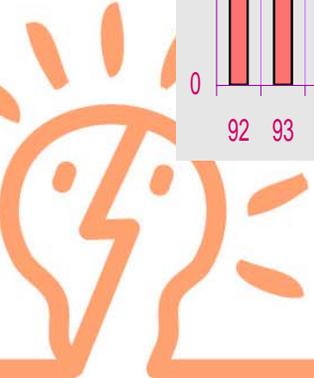
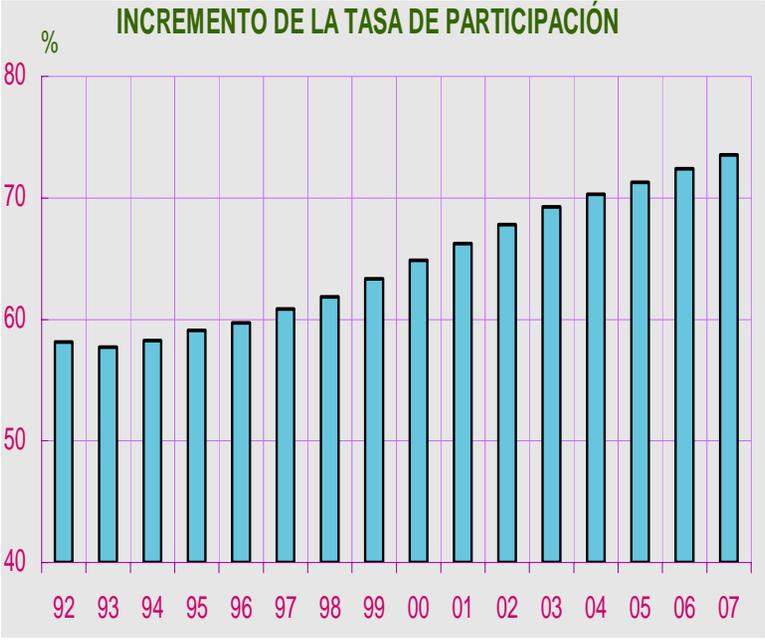
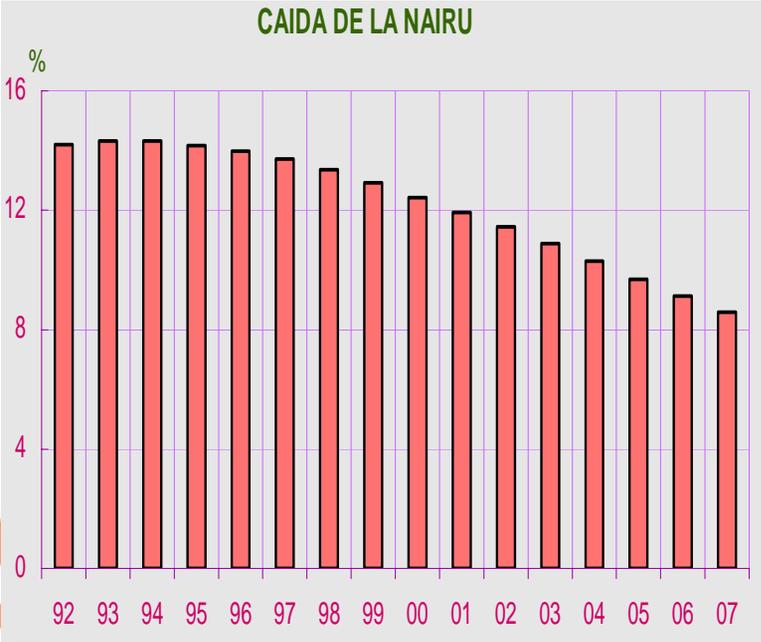
INTRODUCCIÓN (2)

- Desde el punto de vista del mercado de trabajo, la larga fase de expansión se vio favorecida por el fuerte avance de la oferta laboral (debido a los flujos migratorios y a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo), y los salarios mostraron una cierta moderación aunque en un contexto de mayor segmentación de este mercado.

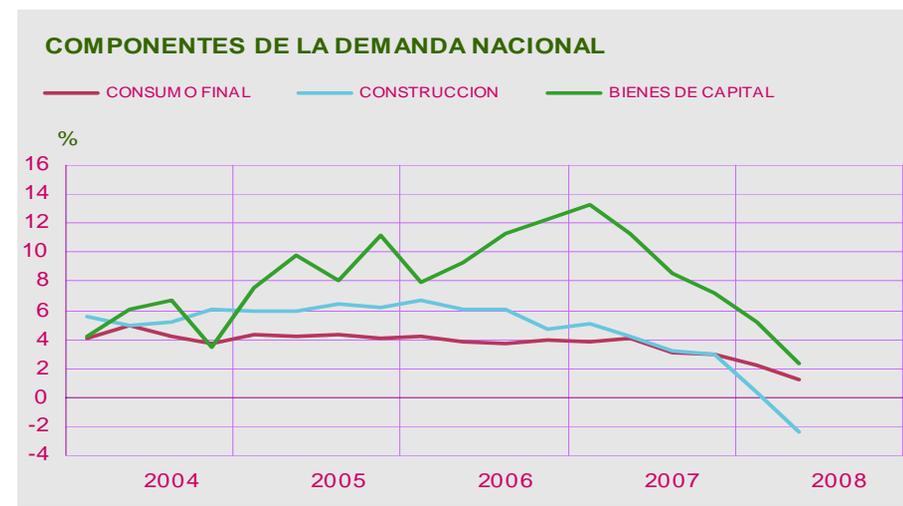
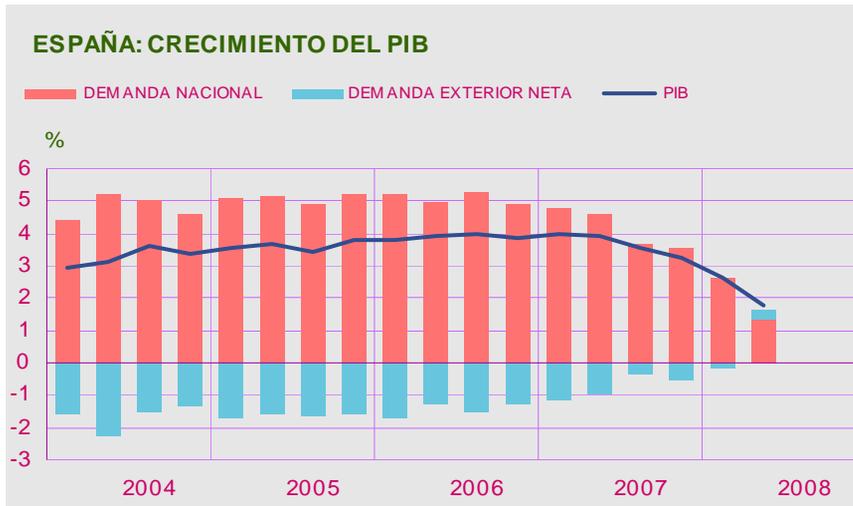


INTRODUCCIÓN (3)

- De esta forma, se produjo un fuerte crecimiento de la tasa de participación y una reducción de la tasa de desempleo (también de su componente estructural estimado)



INTRODUCCIÓN (4)

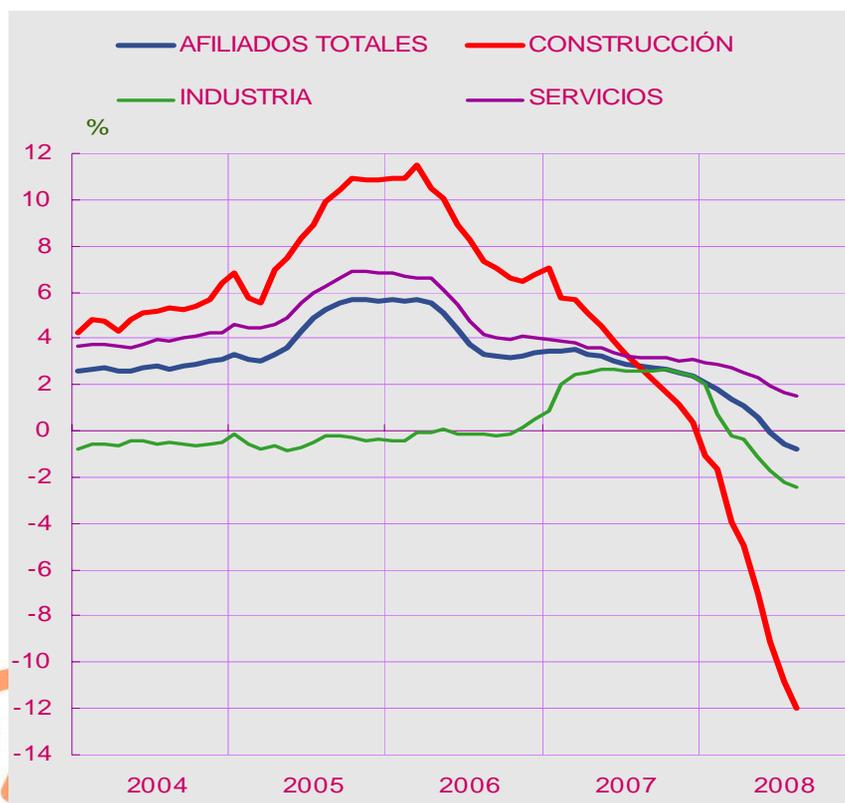


- Tras esta larga fase de expansión el ajuste era necesario, dado que se habían acumulado algunos desequilibrios asociados, en particular, al exceso de inversión/gasto en relación con el ahorro/renta
- De hecho, en 2007 la economía comenzó a desacelerarse como consecuencia de la propia maduración del ciclo (condiciones monetarias y financieras menos acomodaticias desde finales de 2005 y desaceleración del precio de la vivienda y de la actividad en este mercado)
- Pero las turbulencias financieras y el deterioro de la economía internacional han provocado un incremento del perfil de desaceleración, visible ya en los meses finales de 2007 y, sobre todo, en los dos primeros trimestres de 2008
- La mayoría de las instituciones esperan un crecimiento del PIB cercano al 1,4% en 2008 y 0,5% en 2009 (Consensus Forecasts, septiembre de 2008) y la persistencia de las turbulencias financieras añade considerable incertidumbre



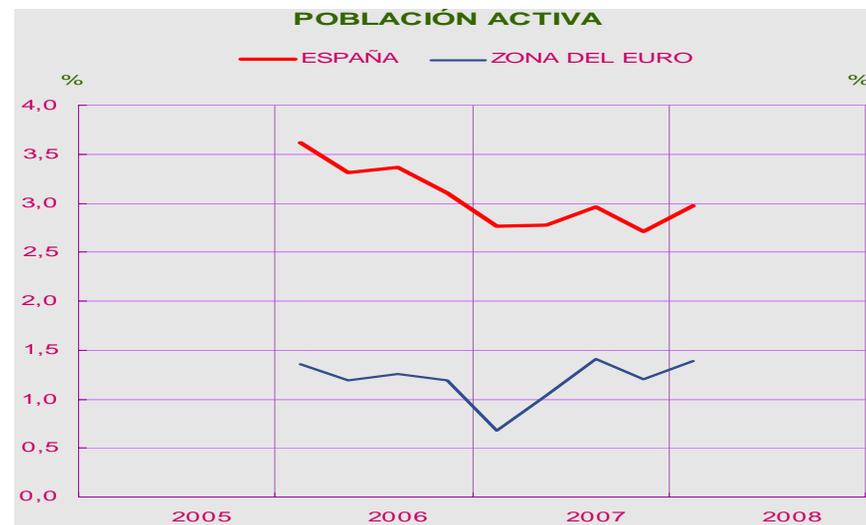
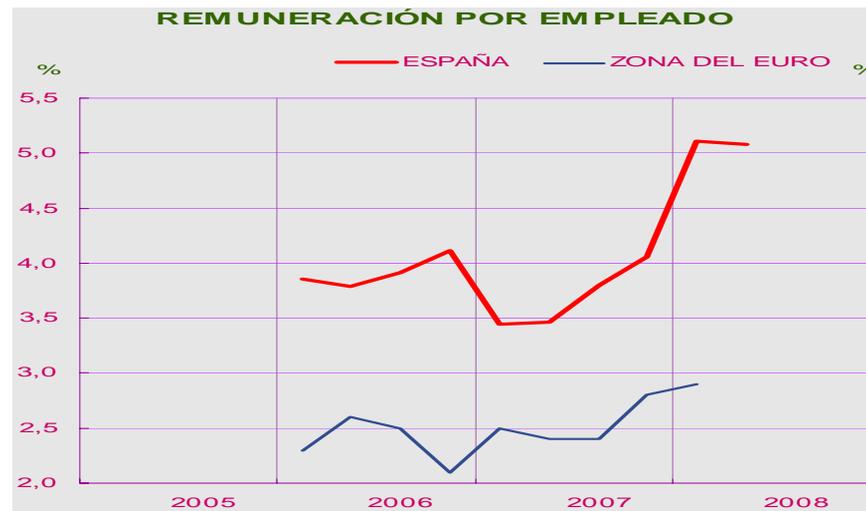
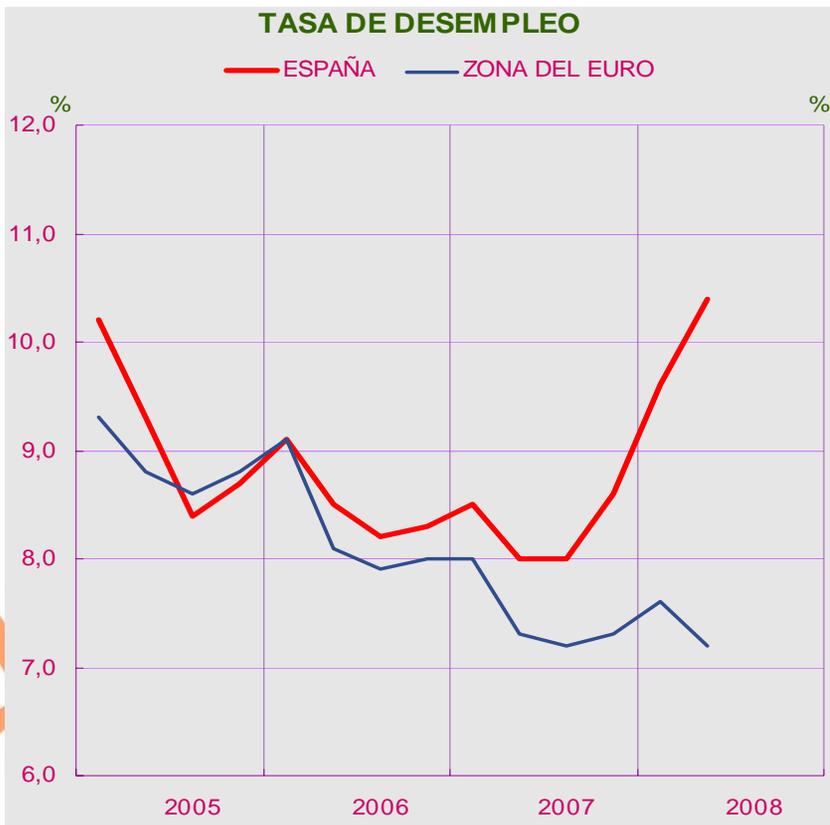
INTRODUCCIÓN (5)

- El ajuste se ha trasladado rápidamente al mercado de trabajo



INTRODUCCIÓN (6)

- Y se ha producido a través de un incremento del paro y no de ajustes en los costes laborales



INTRODUCCIÓN (7)

- El mercado de trabajo juega un papel fundamental en el ajuste y potencial recuperación de la economía a través esencialmente de dos vías:
 - **El EMPLEO es uno de los principales canales de transmisión de la reducción de la actividad. Al ser un determinante crucial de la renta disponible de los hogares y, por lo tanto, del consumo, le convierte en el eslabón más influyente del impacto sobre la demanda interna.**
 - **Además, la TASA DE PARO es un indicador básico del volumen del ahorro por el motivo precaución. La tasa de paro también puede generar fenómenos de histéresis.**
 - **Los COSTES LABORALES son un determinante básico de la COMPETITIVIDAD, la cual adquiere especial importancia para favorecer la demanda exterior y contrarrestar el menor vigor de la demanda nacional.**
- En particular, dos variables que pueden resultar cruciales son:
 - **El grado de FLEXIBILIDAD de los salarios**
 - **La MOVILIDAD SECTORIAL y OCUPACIONAL del empleo**



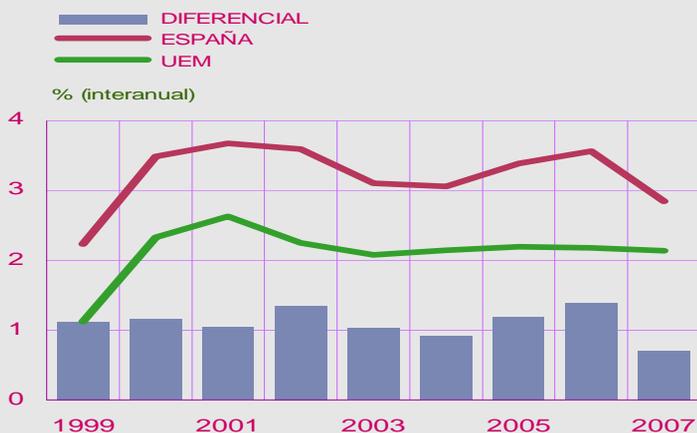
EL GRADO DE FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS

- En el marco de una unión monetaria, el diferencial de inflación en relación con el resto de países de la unión viene determinado por el comportamiento relativo de los CLUs (que, a su vez, viene determinado por la evolución relativa de los salarios nominales y de la productividad del trabajo) y de los márgenes.

$$\pi = \Delta \mu + \Delta W - \Delta A$$

- Desde mediados de los 90, la evolución salarial tanto en España como en el resto de países de la UEM ha estado caracterizada por un elevado grado de moderación, pero menos intensa en nuestro país. En consecuencia, el crecimiento de los costes laborales ha venido empujando al alza el diferencial de inflación en la última década (alrededor del 0,6 en promedio).
- En consecuencia, para que este diferencial se reduzca, es necesario que los costes laborales crezcan menos (o la productividad del trabajo aumente más) que en el resto de países

EVOLUCIÓN DE LA INFLACIÓN Y DE SU DIFERENCIAL CON LA UEM



FUENTE: Eurostat

APORTACIONES AL DIFERENCIAL DE INFLACIÓN

	Al deflactor del pib		
	1996-2001	2002-2007	1996-2007
APORTACIÓN DEL DIFERENCIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD			
TOTAL	1,6	1,8	1,7
Coste Laboral Unitario	1,1	0,8	1,0
Remuneración por ocupado	0,6	0,6	0,6
Productividad aparente	0,6	0,2	0,4
Excedente unitario	0,5	1,0	0,7

EL GRADO DE FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS (2)

- La regulación de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** juega un papel muy importante en la determinación del grado de flexibilidad de los costes laborales. En su regulación actual en España no favorece el necesario ajuste de los costes laborales.
- Aspectos como los criterios de legitimidad para negociar, el principio de eficacia general automática y la ultraactividad abocan a un **GRADO DE CENTRALIZACIÓN** de carácter **INTERMEDIO**, inadecuado, dado que los incrementos salariales pactados en convenio son más elevados en el ámbito sectorial-provincial que en el de empresa o en el autonómico o nacional.

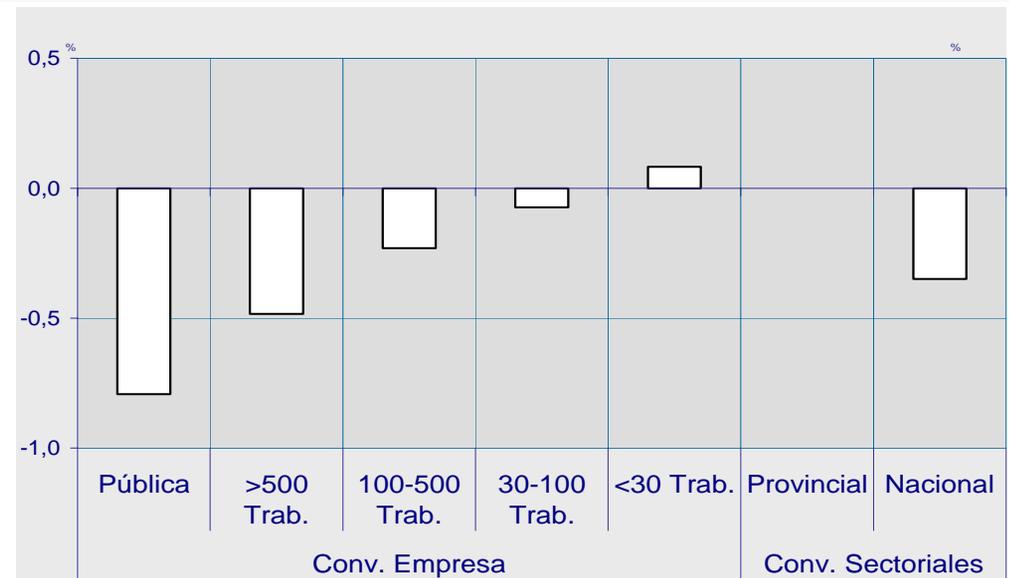
Distribución de los trabajadores afectados por convenios según el ámbito de negociación (%).

	1990	2000	Media 90-00
Sector/Nacional	26,10	26,83	26,78
Sector/Provincial	54,74	52,89	53,61
Empresa	15,02	12,07	13,55
Otros ámbitos (a)	4,14	8,21	6,06

Fuente: MTAS y Banco de España.

(a) Incluye convenios sectoriales intracomunitarios, intercomunitarios y locales.

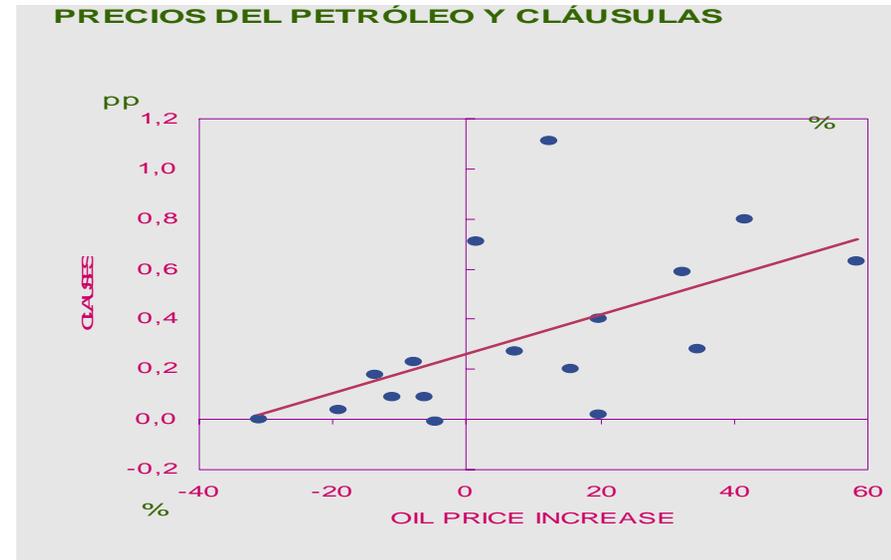
Efecto relativo del ámbito de negociación sobre los incrementos salariales acordados, respecto al ámbito sectorial-provincial (1990-2000).



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Banco de España.

EL GRADO DE FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS (3)

- La presencia mayoritaria de **CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA** frente a la inflación es una de las características distintivas del sistema español de negociación colectiva. En España alrededor del 70% de los asalariados está cubierto por estas cláusulas, frente al 15% en Francia y en otros muchos países, como Alemania, Portugal, Holanda, etc, no existen.
- Estas cláusulas operan de forma que se produce un ajuste retrasado de los salarios a la inflación observada si esta última supera la previsión de referencia del convenio.
- Las cláusulas introducen **RIGIDEZ EN LOS SALARIOS REALES**, provocando que cualquier aumento de la inflación superior al de nuestros socios comerciales, incluso transitorio, provoque un aumento del diferencial de CLUs que, a su vez, tenderá a retroalimentar la brecha de inflación.
- En momentos como el actual, con fuertes incrementos de los precios de la energía, los salarios incorporarán estas subidas de precios, entorpeciendo el necesario ajuste.



EL GRADO DE FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS (4)

- La elevada indiciación (junto con otras formas de rigidez salarial) ocupa un lugar destacado entre los factores que explican que la **PERSISTENCIA DE LA INFLACIÓN** sea **SUPERIOR** en España que en el resto de países del área del euro.
- Las rigideces de precios y salarios que generan persistencia de la inflación tienen un coste importante en términos de pérdida de actividad y de empleo

RESPUESTAS A UNA PERTURBACION DE DEMANDA NEGATIVA EN EL SECTOR DE BIENES NO COMERCIALES

	Alta persistencia			En una economía más flexible (a)		
	Un trimestre	Un año	Dos años	Un trimestre	Un año	Dos años
PRODUCCIÓN						
Bienes comerciables	0,07	0,44	0,70	0,08	0,50	0,83
Bienes no comerciables	-0,43	-1,63	-2,30	-0,42	-1,56	-2,12
Total	-0,17	-0,57	-0,76	-0,17	-0,50	-0,60
EMPLEO						
Bienes comerciables	-0,03	0,13	0,29	-0,02	0,23	0,50
Bienes no comerciables	-0,50	-1,87	-2,61	-0,50	-1,77	-2,38
Total	-0,31	-1,05	-1,43	-0,30	-0,95	-1,20
DIFERENCIAL DE INFLACIÓN (ESPAÑA-UEM) (%)						
	-0,04	-0,05	-0,03	-0,05	-0,05	-0,04
DÉFICIT COMERCIAL (CON UEM) (%)						
	-0,02	-0,11	-0,17	-0,02	-0,12	-0,18

FUENTE: Banco de España.

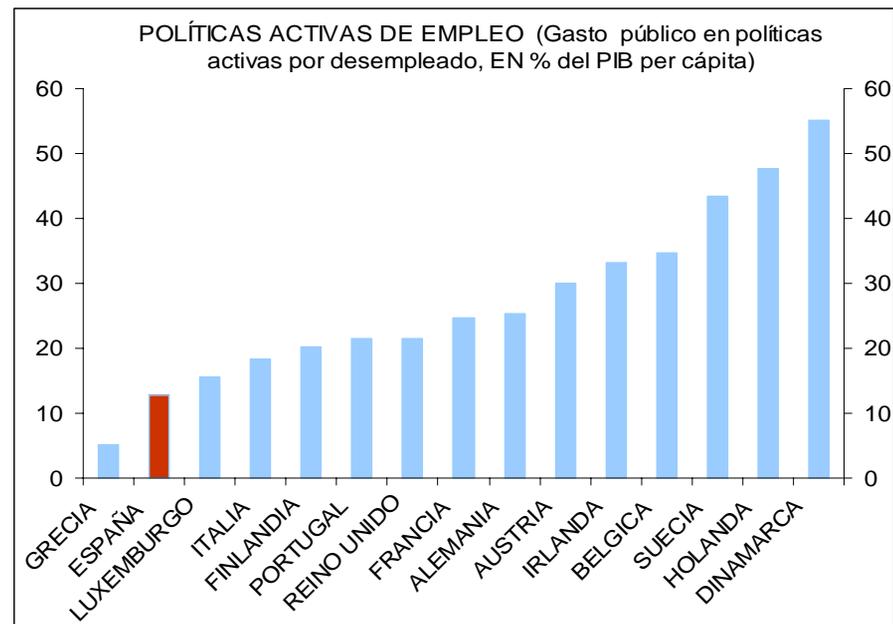
LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO

- En los procesos de reasignación sectorial y ocupacional del empleo, los mecanismos que condicionan las decisiones de contratación desempeñan un papel trascendental. En concreto, resultan cruciales:
 - Los mecanismos de PROTECCIÓN SOCIAL, que influyen sobre las decisiones de oferta de trabajo y afectan, por tanto, a la frecuencia de los flujos laborales entre distintos empleos y desde situaciones de inactividad laboral hacia el empleo. Además, las oficinas de empleo también juegan un papel crucial al reducir los costes de búsqueda y mejorar la productividad de cada uno de los emparejamientos entre desempleados y vacantes
 - La legislación sobre PROTECCIÓN AL EMPLEO (costes y modalidades de las diferentes formas de contratación y de despido)

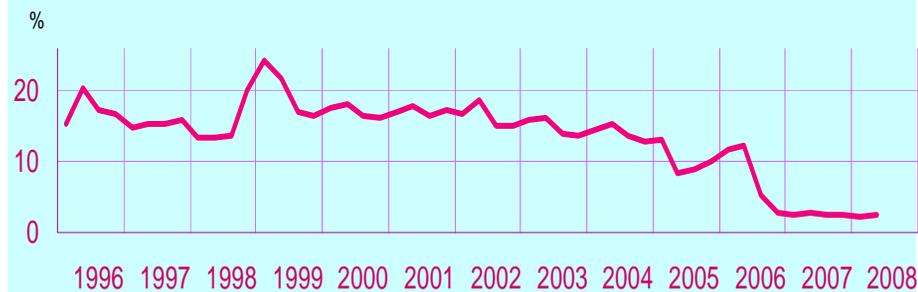


LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (2)

- En relación con la PROVISIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO y en la eficacia de las POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO se observan algunas deficiencias, en particular:
 - El SPEE intermedia un número muy reducido del total de colocaciones
 - El gasto en políticas activas es reducido en comparación internacional y, además, está sesgado a la concesión de bonificaciones a la seguridad social que suelen tener un abultado componente de “peso muerto”

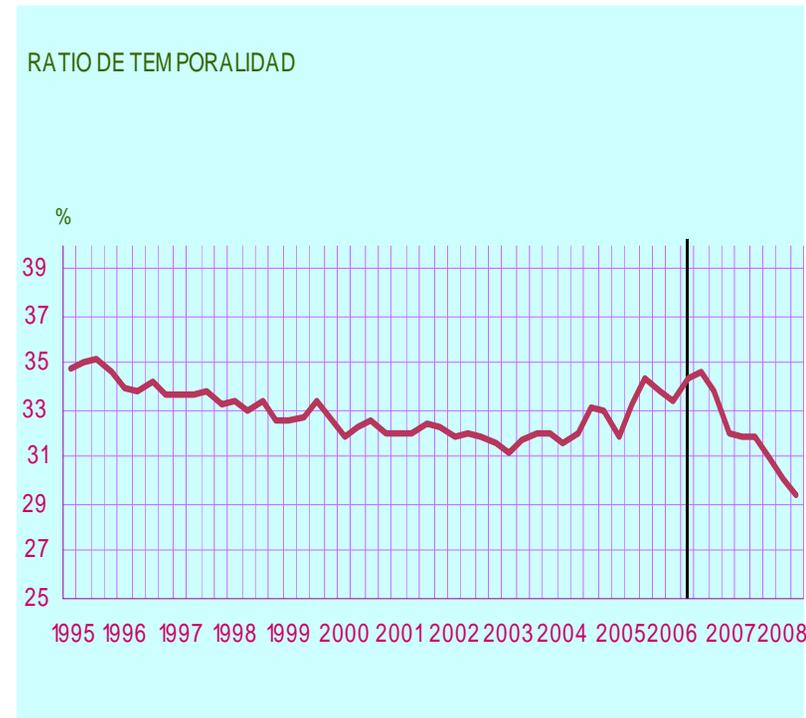


COLOCACIONES GESTIONADAS POR EL INEM



LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (3)

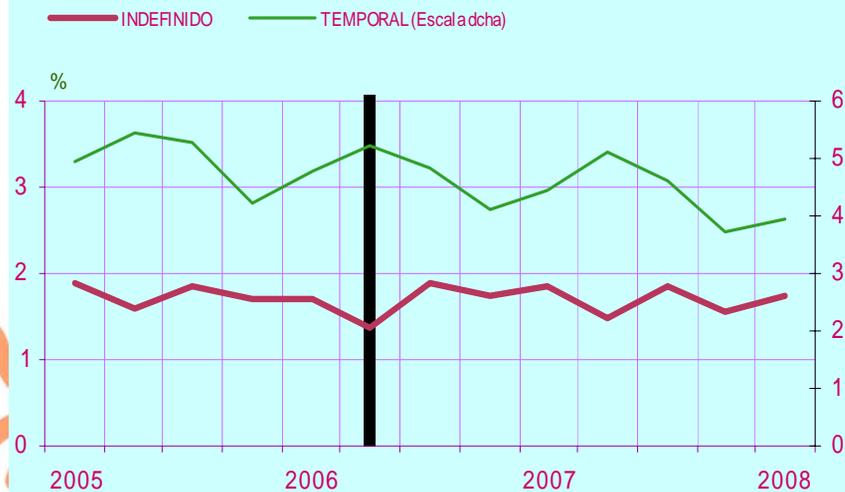
- En relación con la LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN AL EMPLEO, el mercado de trabajo español sigue manteniendo una estructura dual, con una clara **segmentación entre empleo permanente y temporal**, que se traduce en que una buena parte de los ajustes se producen por la rotación de los trabajadores con contrato temporal.
 - Los flujos trimestrales de entrada y salida del desempleo (empleo) alcanzan el 4,5% (8,8%) de la población activa.
 - El 75% de las entradas al empleo se dirigen al empleo temporal
 - Los trabajadores con contrato temporal representan alrededor del 70% de las salidas del empleo, que en un 27% de los casos se producen hacia el desempleo, en un 42% hacia la inactividad y en un 32% hacia otros empleos
 - La mitad de las entradas al desempleo se produce desde la inactividad, pero un 35% se produce desde un empleo con contrato temporal
 - Un 42% de las salidas del desempleo se dirige también hacia la inactividad, pero el porcentaje es aún mayor hacia el empleo temporal (47%)



LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (4)

- Las últimas reformas no han logrado reducir significativamente esta dualidad.
- En concreto, los datos de flujos de trabajadores coinciden en mostrar un efecto transitorio de la última reforma laboral sobre la ratio de temporalidad, asociado principalmente al proceso especial de bonificación de las conversiones de contratos temporales en indefinidos.
- Sin embargo, una vez finalizado este proceso, no se detecta un impacto positivo relevante sobre la contratación indefinida. Así, la mayor parte del descenso observado en la ratio de temporalidad en los últimos trimestres parece deberse a la menor creación neta de empleo en este período

FLUJOS DESDE EL DESEMPLEO O INACTIVIDAD HACIA EL EMPLEO



FLUJOS HACIA EL DESEMPLEO O INACTIVIDAD DESDE EL EMPLEO



LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (5)

- La dualidad tiene consecuencias, por ejemplo, sobre el mecanismo de negociación salarial, protagonizado por los trabajadores con mayor seguridad en el empleo, o sobre el nivel de productividad de los trabajadores temporales, con una experiencia reducida y unos incentivos inferiores de las empresas a la inversión en capital humano en este colectivo
- La consecución de una reducción duradera de la temporalidad, coherente con una mayor estabilidad del empleo, requerirá una reforma que modifique de manera significativa la diferencia en la protección del empleo que disfrutan en la actualidad los trabajadores indefinidos frente a los temporales para conseguir un reparto más eficiente y equilibrado de la flexibilidad en el mercado laboral.

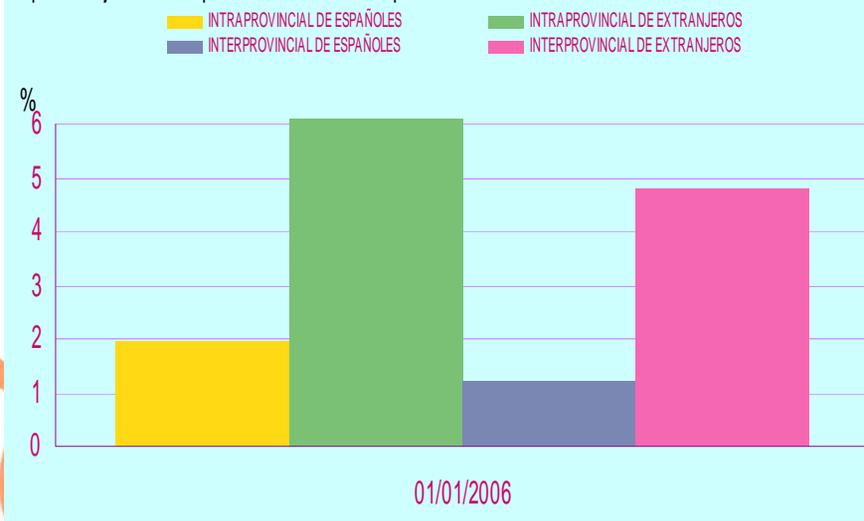


LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (6)

- Aunque la INMIGRACIÓN puede haber incrementado la flexibilidad del mercado de trabajo
 - La movilidad geográfica (regional) de los inmigrantes es 4 veces superior a la de los trabajadores nacionales
 - La movilidad sectorial de la población inmigrante es superior en un 50% al de la población autóctona (un 8,1% de los trabajadores inmigrantes en un trimestre estaban en un sector de actividad distinto en el trimestre anterior frente al 5,4% de los nacionales)
 - Los flujos de salida/entrada del empleo/deseempleo son también superiores entre la población inmigrante

1 PROPENSIÓN MEDIA A LA MIGRACIÓN INTERIOR SEGÚN NACIONALIDAD

En porcentaje del correspondiente colectivo de población



FLUJOS LABORALES SEGÚN NACIONALIDAD

Salidas del empleo (a) Entradas al empleo (b) Salidas del desempleo Entradas al desempleo

	TRABAJADORES DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA			
	Salidas del empleo (a)	Entradas al empleo (b)	Salidas del desempleo	Entradas al desempleo
2005	8,7	4,9	31,2	4,5
2006	8,3	4,6	31,4	4,1
2007	8,4	4,6	33,3	4,3

	TRABAJADORES EXTRANJEROS			
	Salidas del empleo (a)	Entradas al empleo (b)	Salidas del desempleo	Entradas al desempleo
2005	13,8	10,8	42,0	5,5
2006	14,7	10,5	39,4	6,3
2007	15,2	10,7	40,0	7,0

SALIDAS DEL EMPLEO SEGÚN NACIONALIDAD (a)

Trabajadores indefinidos Trabajadores temporales

	Trabajadores indefinidos		Trabajadores temporales	
	Españoles	Extranjeros	Españoles	Extranjeros
2005	3,7	7,7	21,8	18,7
2006	3,5	8,1	21,4	19,9
2007	3,7	8,4	22,8	22,5

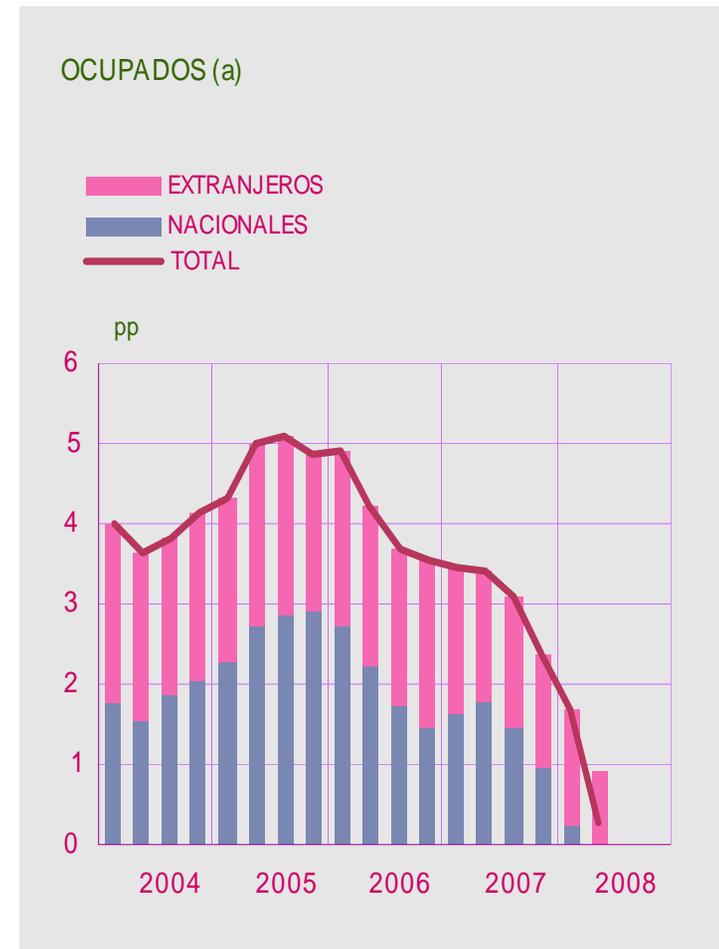
FUENTE: Encuesta de población Activa, Estadística de Variaciones Residenciales y Banco de España.

a. Porcentaje del grupo de origen.

b. Porcentaje de la población activa.

LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (7)

- Esa mayor flexibilidad proporcionada por la inmigración podría tener algunas implicaciones en el ajuste:
 - El empleo se ajustaría más rápido en relación con ajustes previos, generando un incremento del desempleo superior en el corto plazo.
 - El mayor incremento de la tasa de desempleo debería contribuir a una mayor moderación salarial.
 - Lo que unido a una asignación más rápida del empleo entre sectores, ocupaciones y regiones podría llevar a un incremento del componente estructural del paro más bajo y, por lo tanto, debería contribuir a facilitar la recuperación
- De hecho, la mayor capacidad de ajuste de estos trabajadores ya se está viendo en los datos de empleo de los últimos trimestres con destrucción de empleo entre los nativos y creación (todavía) entre los inmigrantes

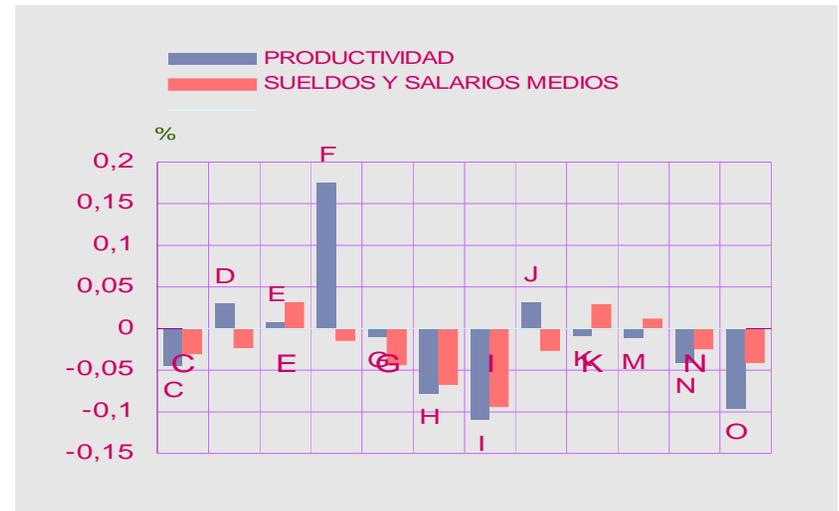
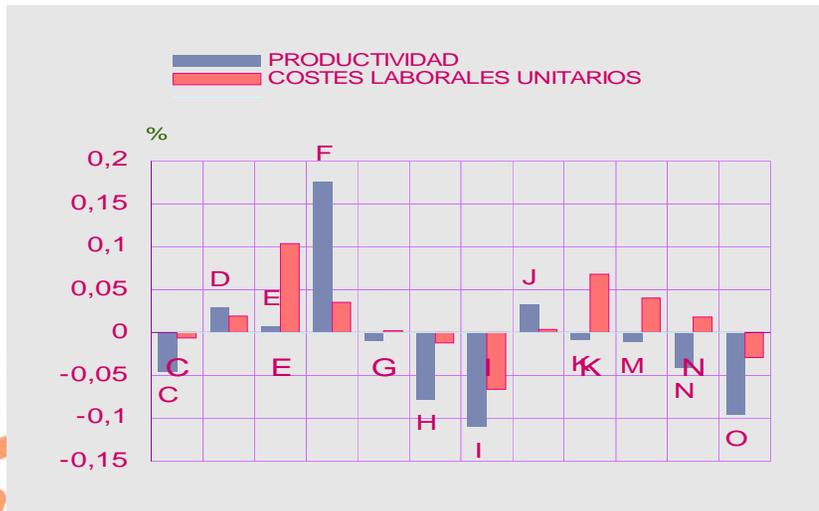


LA MOVILIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO (8)

- Sin embargo, para que esta mayor movilidad de los trabajadores favorezca el proceso de reasignación sectorial del empleo, es necesario un ajuste de salarios relativos entre los distintos sectores y ocupaciones.
- De nuevo, la estructura de la negociación colectiva no es la más adecuada para acomodar dichos cambios. Los mecanismos de indiciación salarial dificultan el ajuste de salarios relativos.
- De hecho, las diferencias sectoriales en los costes laborales brutos por trabajador o en sueldos y salarios medios se han mantenido aproximadamente constantes, a pesar de que las perturbaciones de oferta y demanda recibidas por cada sector probablemente han sido muy variadas y la evolución de la productividad aparente del trabajo muestra una dispersión sectorial superior

PRODUCTIVIDAD, COSTES LABORALES BRUTOS Y SUELDOS Y SALARIOS

(a)



FUENTES: Banco de España.

a. Tasa de crecimiento nominal en cada sector durante el período 2001-2006 en desviaciones con respecto a la correspondiente al conjunto de la economía. Las actividades se corresponden a la *Clasificación Nacional de Actividades* (CNAE-93) del INE:

CONCLUSIONES

- La relación de intercambio entre flexibilidad y seguridad laboral no es plenamente satisfactoria en España y debe mejorarse, en especial en el momento actual en el que la movilidad sectorial y la flexibilidad salarial son algunos de los principales factores que pueden condicionar la magnitud y la duración de la desaceleración.
- En concreto, los sistemas vigentes de contratación y de negociación colectiva todavía adolecen de rigideces que obstaculizan la adecuada respuesta en términos de moderación salarial y que tienden a descargar la mayor parte del ajuste a través del empleo temporal, donde se concentran los mayores márgenes de flexibilidad.
- De hecho, los datos relativos al comportamiento del mercado laboral en los meses finales de 2007 y en el primer semestre de 2008 apuntan a una rápida pérdida de dinamismo de la ocupación, así como a un repunte de los costes laborales que puede incidir negativamente tanto sobre las decisiones de contratación de las empresas como sobre la inflación.
- Resulta, por tanto, prioritaria la búsqueda de fórmulas que permitan recuperar la trayectoria de moderación salarial. En particular,
 - Deberían modificarse los sistemas de indiciación vigentes, que tienden a prolongar la incidencia de los episodios de rebrote inflacionista.
 - También sería conveniente acometer cambios en el marco de la negociación colectiva que faciliten la adaptación de los salarios a la productividad y a las condiciones económicas de los sectores y de las empresas.
 - Asimismo, sería preciso reformar los sistemas de contratación laboral de manera que se estimulara la creación de empleo estable y aumentaran los incentivos a buscar activamente empleo.



CONCLUSIONES (2)

- La reforma del mercado de trabajo es necesaria pero también es igualmente importante **MEJORAR EL NIVEL DE COMPETENCIA DE LOS MERCADOS DE BIENES Y SERVICIOS.**
- De hecho, la mayor flexibilidad del mercado de trabajo y una creciente competencia en los mercados de bienes y servicios resultan **COMPLEMENTARIAS.**
 - En un mercado de trabajo con rigideces, un incremento de la competencia no garantiza que se genere nueva actividad económica en los sectores en expansión, dado que existirán impedimentos para la reasignación sectorial del factor trabajo.
 - En una economía con mercados de bienes y servicios con escasa competencia, un mercado de trabajo flexible que facilite la movilidad y un comportamiento adecuados de los CLUs no garantizan que los avances de la competitividad se traduzcan en un crecimiento de la actividad económica y no en una ampliación de márgenes.
- Además, tampoco debemos olvidar la necesidad de aumentar la **PRODUCTIVIDAD.**

APORTACIONES AL DIFERENCIAL DE INFLACIÓN

	Al deflactor del pib		
	1996-2001	2002-2007	1996-2007
APORTACIÓN DEL DIFERENCIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD			
TOTAL	1,6	1,8	1,7
Coste Laboral Unitario	1,1	0,8	1,0
Remuneración por ocupado	0,6	0,6	0,6
Productividad aparente	0,6	0,2	0,4
Excedente unitario	0,5	1,0	0,7



El Mercado de trabajo español en 2008: pautas de una rápida desaceleración

J. Ignacio García-Pérez
Investigador Economía
Centro de Estudios Andaluces



INTRODUCCIÓN

- El mercado de trabajo español ha conseguido en los últimos diez años importantes resultados:
 - Considerable reducción de la tasa de desempleo
 - Avance en la tasa de participación, sobretodo de las mujeres.
- Como consecuencia de estos hitos, la tasa global de empleo (población 16-64) ha aumentado acercándose a los objetivos de la Cumbre de Lisboa (70% en 2010)



INTRODUCCIÓN

- Sin embargo, el mercado de trabajo a sufrido una importante desaceleración en el último año:
 - La población activa sigue creciendo a altas tasas
 - La creación de empleo casi ha desaparecido (existiendo ya destrucción de empleo en algunos sectores y para algunos grupos poblacionales)
 - La tasa de paro está aumentando muy intensamente ya que la población activa sigue creciendo a altas tasas
 - La temporalidad ha disminuido de manera importante pero... habrá que discernir cuanto es debido a los efectos de la última reforma laboral y cuanto a la desaceleración de sectores intensivos en empleo temporal.



La población activa sigue creciendo a altas tasas, especialmente entre las mujeres, los inmigrantes y más en Andalucía

Tasa de participación

	ESPAÑA			ANDALUCIA		
	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)
Total Población Activa	22.768.099	22.089.412	3,07	3.791.724	3.668.652	3,35
Inmigrantes activos	2.138.361	1.920.280	11,36	214.233	204.150	4,94
TASAS (%)						
Total	59,77	58,87	0,90	57,13	56,12	1,01
Hombres	69,64	69,33	0,31	68,38	68,12	0,26
Mujeres	50,26	48,79	1,47	46,22	44,49	1,73
Inmigrantes	76,82	75,81	1,01	68,56	73,11	-4,55
16 a 20 años	29,37	30,31	-0,94	31,56	32,24	-0,68
20 a 30 años	78,24	77,57	0,67	75,37	74,30	1,07
30 a 40 años	86,72	85,61	1,11	82,11	80,56	1,55
40 a 50 años	82,97	81,92	1,05	77,67	76,24	1,43
50 a 60 años	68,18	66,20	1,98	59,88	58,70	1,18
60 a 70 años	10,35	9,75	0,60	8,59	8,02	0,57
Estudios básicos	46,61	45,59	1,02	47,72	46,37	1,35
Estudios medios	74,65	73,98	0,67	70,75	71,03	-0,28
Estudios superiores	81,85	81,85	0,00	79,19	78,35	0,84

Nota: La tasa de participación se define como número de activos entre total de población entre 16 y 64 años.

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2º Trimestre

Pero el empleo ya solo crece para inmigrantes y mujeres.
Para jóvenes, estudios básicos y en Andalucía se destruye intensamente

Tasa de empleo

	ESPAÑA			ANDALUCÍA		
	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)
Total empleados	20.237.095	20.198.492	0,19	3.155.224	3.214.557	-1,85
Inmigrantes empleados	1.855.218	1.706.411	8,72	182.600	176.449	3,49
TASAS (%)						
Total	65,91	66,78	-0,87	57,59	59,55	-1,96
Hombres	75,55	77,70	-2,15	68,99	72,94	-3,95
Mujeres	56,02	55,58	0,44	45,91	45,85	0,06
Inmigrantes	71,40	71,89	-0,49	62,68	71,02	-8,34
16 a 20 años	17,29	21,48	-4,19	17,95	21,97	-4,02
20 a 30 años	66,79	69,23	-2,44	59,95	62,64	-2,69
30 a 40 años	78,76	79,67	-0,91	70,34	72,86	-2,52
40 a 50 años	76,13	76,86	-0,73	67,20	68,78	-1,58
50 a 60 años	63,13	62,14	0,99	51,83	52,47	-0,64
60 a 70 años	34,28	33,31	0,97	26,07	26,47	-0,40
Estudios básicos	56,37	57,65	-1,28	50,10	52,07	-1,97
Estudios medios	71,16	72,00	-0,84	63,01	66,35	-3,34
Estudios superiores	82,75	83,13	-0,38	77,24	77,27	-0,03

Nota: La tasa de empleo se define como número de empleados entre total de población entre 16 y 64 años.

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2º Trimestre

Por ello, el desempleo ha crecido intensamente (35-40%)
Sobre todo entre hombres, jóvenes y no universitarios

Tasa de paro

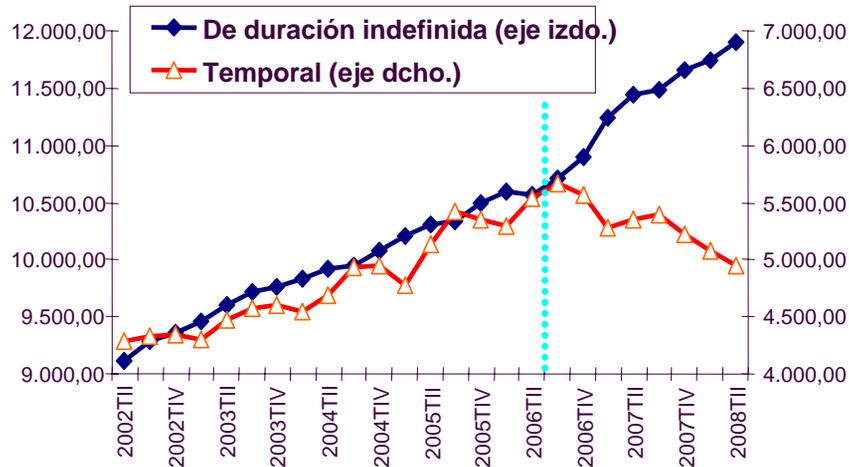
	ESPAÑA			ANDALUCÍA		
	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)
Total Parados	2.377.620	1.756.972	35,32	616.962	438.729	40,62
Inmigrantes parados	273.005	206.593	32,15	31.297	26.667	17,36
TASAS (%)						
Total	10,44	7,95	2,49	16,27	11,96	4,31
Hombres	9,07	6,11	2,96	13,88	8,60	5,28
Mujeres	12,28	10,49	1,79	19,70	16,94	2,76
Inmigrantes	12,77	10,76	2,01	14,61	13,06	1,55
16 a 20 años	41,13	29,13	12,00	43,12	31,87	11,25
20 a 30 años	14,64	10,75	3,89	20,46	15,69	4,77
30 a 40 años	9,18	6,94	2,24	14,34	9,56	4,78
40 a 50 años	8,24	6,18	2,06	13,48	9,78	3,70
50 a 60 años	7,42	6,13	1,29	13,45	10,60	2,85
60 a 70 años	5,42	4,70	0,72	10,57	6,70	3,87
Estudios básicos	13,93	9,95	3,98	20,27	14,52	5,75
Estudios medios	9,27	7,36	1,91	14,22	10,10	4,12
Estudios superiores	5,16	4,79	0,37	7,78	7,45	0,33

Nota: La tasa de paro se define como número de parados entre total de activos.

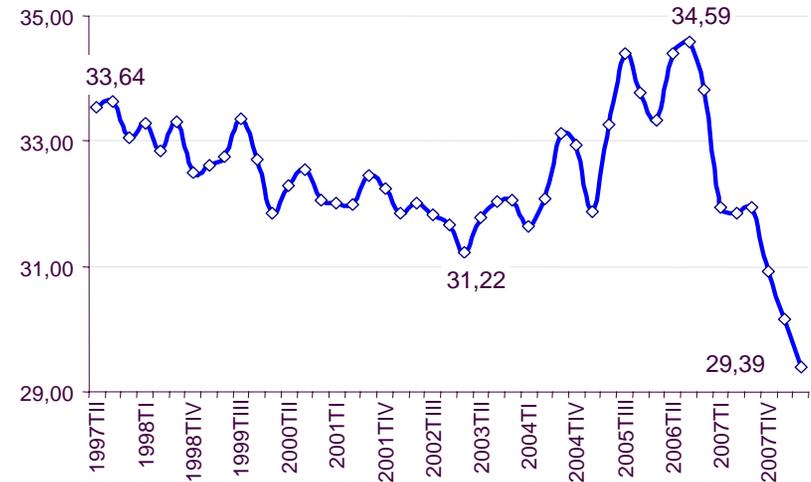
Fuente: Encuesta de Población Activa, 2º Trimestre

Avances en la estabilidad del empleo y en la reducción de la tasa de temporalidad

EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO (miles)



TASA DE TEMPORALIDAD 1997-2008 (%)



- Entre julio de 2006 y junio de 2008, se han creado 740 mil empleos asalariados, pero el empleo indefinido ha crecido en 1,3 millones.
- Simultáneamente al crecimiento del empleo indefinido, la reducción de temporales ha sido de casi 600 mil. El crecimiento del empleo indefinido se mantiene en tasas del 4%.
- La tasa de temporalidad se ha reducido en 5 puntos (del 34,4% en el segundo trimestre de 2006 al 29,4 en el 2º de 2008) según datos de la EPA.

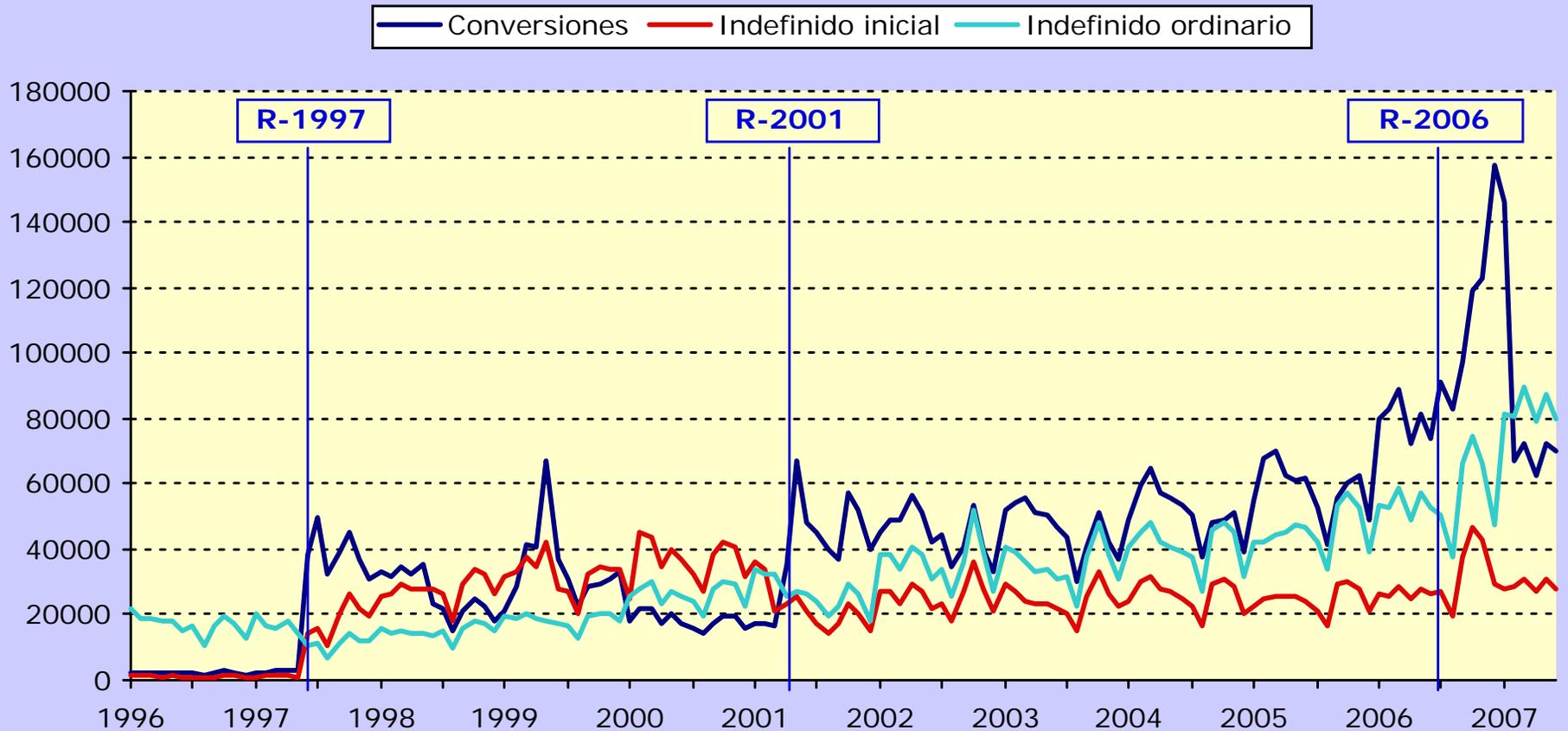
Tasa de temporalidad

	ESPAÑA			ANDALUCÍA		
	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)
Nº trabajadores temporales	4.944.547	5.335.219	-7,32	1.079.956	1.205.442	-10,41
TASAS (%)						
Total	29,39	31,85	-2,46	41,28	45,46	-4,18
Hombres	27,93	30,78	-2,85	40,13	44,57	-4,44
Mujeres	31,22	33,26	-2,04	42,93	46,82	-3,89
Inmigrantes	46,53	47,85	-1,32	58,88	66,90	-8,02
16 a 20 años	74,80	80,58	-5,78	85,56	89,65	-4,09
20 a 30 años	46,34	49,04	-2,70	57,62	61,34	-3,72
30 a 40 años	29,41	31,20	-1,79	40,08	44,98	-4,90
40 a 50 años	22,04	23,02	-0,98	33,95	34,50	-0,55
50 a 60 años	14,89	15,96	-1,07	23,40	28,62	-5,22
Estudios básicos	33,51	37,72	-4,21	47,42	54,55	-7,13
Estudios medios	28,28	29,40	-1,12	39,15	39,75	-0,60
Estudios superiores	24,00	24,93	-0,93	29,78	31,10	-1,32
<i>Sector público (total)</i>	25,30	25,10	0,20	26,00	26,53	-0,53
Administración central	12,62	12,78	-0,16	13,59	14,36	-0,77
Seguridad Social	14,41	12,25	2,16	28,67	7,86	20,81
Comunidades Autónomas	27,66	26,89	0,77	25,52	23,97	1,55
Administraciones Locales	33,43	34,45	-1,02	37,43	40,94	-3,51
Agricultura y pesca	56,55	58,74	-2,19	73,75	77,29	-3,54
Industria	21,42	22,71	-1,29	34,63	34,09	0,54
Construcción	49,79	55,65	-5,86	67,97	73,35	-5,38
Comercio	27,37	29,41	-2,04	34,46	38,89	-4,43
Hostelería	21,60	22,90	-1,30	30,65	34,65	-4,00
Transporte y comunicación	23,46	22,67	0,79	31,74	32,33	-0,59
Servicios personales	34,15	40,19	-6,04	46,30	59,49	-13,19
Ocupación cualificada	20,36	21,19	-0,83	26,34	26,24	0,10
Ocupación semi-cualificada	30,00	31,88	-1,88	41,07	44,24	-3,17
Ocupación no cualificada	43,13	49,10	-5,97	59,86	69,14	-9,28

Nota: La tasa de temporalidad se define como número de asalariados con contrato temporal sobre total de asalariados.

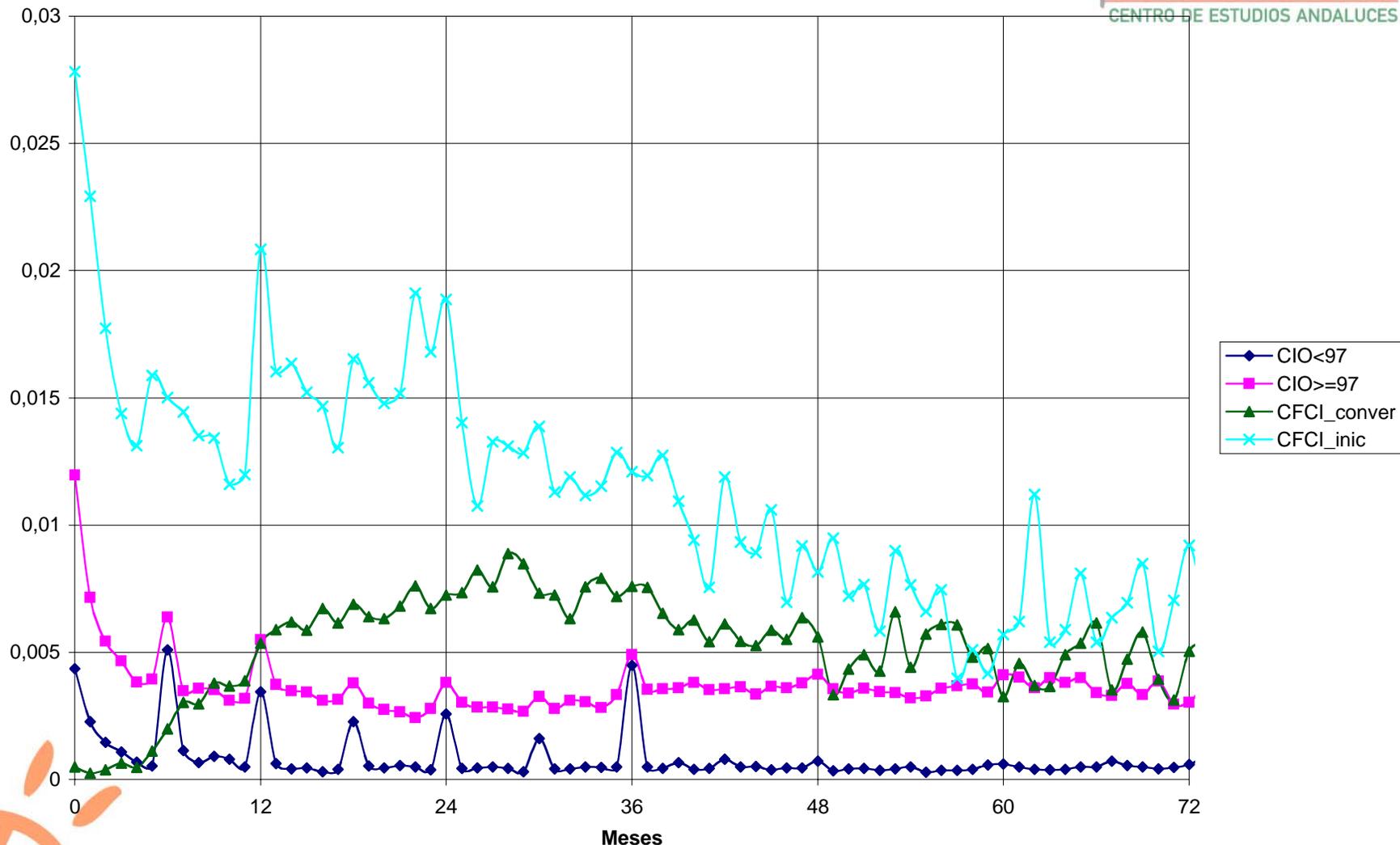
Fuente: Encuesta de Población Activa, 2º Trimestre

Evolución de la contratación indefinida por origen: CIO, CFCl y conversiones



Se sigue usando el contrato indefinido ordinario: por qué?

Tasa de salida del empleo indefinido en España



Algo está pasando con el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida. Requiere un mayor análisis → quizás se necesite una figura intermedia entre la contratación indefinida y la temporal???

Conclusiones: Recomendaciones

- En una economía globalizada y expuesta a la competencia exterior parece conveniente:
 - para aumentar las conversiones y el uso de la contratación indefinida modificar el coste de despido y dejar las bonificaciones para colectivos con problemas → nuevo contrato indefinido con indemnización creciente con la duración??
 - para que los trabajadores se aseguren frente al riesgo de ser despedidos utilizar otras vías (prestación por desempleo, políticas activas de formación) → “flexicurity”
 - para ganar estabilidad en el empleo es necesario adecuar los salarios a la productividad del trabajador → negociación colectiva descentralizada



Cifras por provincias

	TASA DE PARTICIPACIÓN			TASA DE PARO			TASA DE EMPLEO			TASA DE TEMPORALIDAD		
	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)	2008	2007	Variación (%)
Almería	62,19	63,26	-1,07	17,58	10,22	7,36	58,29	65,00	-6,71	48,22	56,59	-8,37
Cádiz	55,73	55,25	0,48	18,20	13,42	4,78	54,05	56,70	-2,65	34,14	43,06	-8,92
Córdoba	56,31	54,78	1,53	15,64	13,67	1,97	58,63	58,40	0,23	42,36	43,62	-1,26
Granada	56,76	53,41	3,35	18,44	11,72	6,72	56,34	57,95	-1,61	44,96	48,72	-3,76
Huelva	56,34	57,77	-1,43	14,64	10,59	4,05	59,59	60,49	-0,90	49,08	52,62	-3,54
Jaén	52,23	49,36	2,87	16,38	11,73	4,65	54,58	55,31	-0,73	38,02	41,54	-3,52
Málaga	56,95	56,54	0,41	16,38	10,22	6,16	57,61	61,95	-4,34	38,06	42,15	-4,09
Sevilla	58,84	57,64	1,20	14,10	13,01	1,09	60,29	59,84	0,45	42,48	43,81	-1,33

Nota: Para las definiciones de cada tasa, véase las notas de las tablas anteriores.

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2º Trimestre

Las provincias del este andaluz son las que más están sufriendo los efectos de la crisis (Almería y Málaga)

